

Konflik Peran dan *Well-Being* pada Ibu Bekerja yang Memiliki Anak Usia Dini pada Masa Awal Pandemi Covid-19

Elonora Helen Agyo Pasca Nona

Fakultas Psikologi Universitas Katolik Widya Mandala, Surabaya

Agnes Maria Sumargi¹

Fakultas Psikologi Universitas Katolik Widya Mandala, Surabaya

Josephine Maria Julianti Ratna

Fakultas Psikologi Universitas Katolik Widya Mandala, Surabaya

Abstract. Working mothers bear a heavy burden during the COVID-19 pandemic because they have to divide their time and energy to take care of the household, including their children, and carry out their work at the same time. This makes working mothers vulnerable to role conflicts. Problems at home can be carried over to the workplace (Family-to-Work Conflict, FWC) and problems at work can be carried over to their homes (Work-to-Family Conflict, WFC), thus affecting the well-being of mothers. This study aimed to investigate the relationship between role conflicts and well-being of working mothers. Participants were 44 working mothers who worked full-time, had children aged 2-6 years, and lived in Surabaya. They completed online questionnaires, the Work-Family Conflict Scale and the Pemberton Happiness Index. Based on correlational analysis with Kendall's tau b, it was found that there was a significant relationship between FWC and maternal well-being, but the relationship between WFC and maternal well-being was not significant. This shows that role conflict, particularly family-to-work conflict, have an impact on decreasing maternal well-being.

Keywords: *early childhood, family-to-work conflict, well-being, work-to-family conflict, working mothers.*

Abstrak. Ibu bekerja memiliki beban yang berat pada masa pandemi COVID-19 ini karena harus membagi waktu dan tenaganya untuk mengurus rumah tangga, khususnya anak, dan menjalankan pekerjaannya pada saat yang sama. Hal ini membuat ibu bekerja rentan mengalami konflik peran. Masalah di rumah dapat terbawa ke tempat kerja (*Family-to-Work Conflict*, FWC) dan masalah di tempat kerja dapat terbawa ke rumah (*Work-to-Family Conflict*, WFC), sehingga akhirnya hal ini mempengaruhi kesejahteraan diri ibu. Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara konflik peran dengan *well-being* pada ibu bekerja. Partisipan dalam penelitian ini adalah 44 orang ibu bekerja yang memiliki jam kerja tetap, memiliki anak berusia 2-6 tahun, dan berdomisili di Surabaya. Mereka mengisi kuesioner secara daring, yakni *Work-Family Conflict Scale* dan *Pemberton Happiness Index*. Dengan menggunakan analisis korelasi *Kendall's tau b* diperoleh hasil adanya hubungan yang signifikan antara FWC dengan *well-being* ibu, namun tidak ada hubungan yang signifikan antara WFC dengan *well-being* ibu. Hal ini menunjukkan bahwa konflik peran khususnya konflik keluarga ke pekerjaan berdampak pada menurunnya kesejahteraan ibu.

Kata kunci: *anak usia dini, family-to-work conflict, well-being, work-to-family conflict, ibu bekerja.*

¹**Korespondensi:** Agnes Maria Sumargi. Fakultas Psikologi, Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya, Kampus Pakuwon City, Jl. Kalisari Selatan no. 1, Surabaya, 60112. E-mail: agnes-maria@ukwms.ac.id

Dari waktu ke waktu, jumlah wanita yang bekerja semakin meningkat. Pada bulan Februari 2017 hingga dua tahun berikutnya, terjadi kenaikan sekitar 0,45%, yakni dari 55,04% menjadi 55,50% pada bulan Februari 2019 yang menunjukkan kebutuhan tenaga kerja wanita semakin meningkat (Badan Pusat Statistik [BPS], 2019). Peningkatan tenaga kerja wanita ini memberikan dampak yang positif bagi perekonomian negara. Di satu sisi, hal ini berarti bahwa para wanita dapat berkontribusi dan mengembangkan diri sebagai wanita karir sehingga berpengaruh positif terhadap tingkat *well-being* mereka. Penelitian menunjukkan bahwa dibandingkan dengan wanita yang tidak bekerja (ibu rumah tangga), wanita yang bekerja cenderung bahagia, menggunakan kemampuannya secara optimal, dan sigap dalam menghadapi tantangan hidup (Apsaryanthi & Lestari, 2017). Namun di sisi lain, *well-being* juga dipengaruhi oleh keberhasilan wanita dalam mengelola kehidupan dan harmoni dalam keluarga (Rahmawati, 2016). Beban yang ditanggung oleh wanita yang bekerja ini menjadi semakin berat ketika wanita tersebut sudah menikah dan memiliki anak usia dini, yang selanjutnya dalam tulisan ini disebut sebagai ibu bekerja. Ibu bekerja perlu menerapkan pengasuhan yang berkualitas bagi anak, berbagi tugas dengan pasangan dalam merawat dan memantau anak. Ibu bekerja harus dapat mengatur waktu dan tenaganya secara seimbang antara kehidupan keluarga dan pekerjaan (Tripathi, Shukla, & Randev, 2016).

Pada masa pandemi COVID-19 seperti saat ini di mana pemerintah memberlakukan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) dan kemudian Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan di Masyarakat (PPKM), perusahaan memberlakukan pembatasan jumlah pekerja yang hadir di kantor atau di tempat kerja (Nurita, 2021). Akibatnya, banyak ibu yang menjalankan pekerjaannya dari rumah pada hari-hari tertentu, seperti tiga hari di rumah dan dua hari lainnya di

kantor dengan catatan ibu dalam keadaan sehat dan menjalankan protokol kesehatan selama di kantor. Sementara itu, anak khususnya anak usia dini (3-5 tahun) melakukan pembelajaran di rumah secara daring. Dengan demikian, selain bekerja, ibu harus meluangkan waktu untuk mendampingi anaknya belajar di rumah (Citra & Arthani, 2020). Berbagai penelitian pada ibu bekerja yang terangkum dalam revid literatur sistematis menunjukkan bahwa *well-being* ibu pada masa pandemi COVID-19 tampak terganggu (Wulandari, Sholihah, Nabila, & Kaloeti, 2021). Hal ini tercermin dari penurunan pada kepuasan kerja dan kepuasan keluarga yang dirasakan oleh ibu. Ibu juga mengalami dilema dalam menjalankan perannya sebagai pekerja sekaligus ibu rumah tangga. Berdasarkan wawancara dengan seorang ibu dari anak balita diketahui bahwa ia merasa tertekan dan mengalami konflik batin karena harus membagi waktunya untuk pekerjaan sekaligus untuk anak (komunikasi personal, 24 April 2020). Penelitian menunjukkan selama berkegiatan di rumah, ibu mengalami kebingungan dan kebosanan karena berada di rumah dalam jangka waktu yang panjang, merasa kelelahan dan kewalahan akibat banyaknya kegiatan yang harus dilakukan, dan tidak sabar dalam menghadapi anak (Sari, Mutmainah, Yulianingsih, Tarihoran, & Bahfen, 2020).

Kajian *well-being* pada ibu bekerja yang memiliki anak usia dini merupakan hal yang penting mengingat bahwa masalah pada *wellbeing* ibu dapat mempengaruhi interaksi dan perilaku ibu dalam mendampingi anak usia dini belajar di rumah. Penelitian kualitatif menunjukkan bahwa ibu dapat melakukan kekerasan kepada anak karena ibu merasa kurang sabar di saat mendampingi anak berkegiatan belajar. Selain itu, tuntutan pekerjaan dan keterbatasan waktu membuat ibu kemudian melampiaskan emosi negatifnya kepada anak (Cahayanengdian & Sugito, 2021). Padahal anak usia dini

mempengaruhi *well-being* menurut Hefferon dan Boniwell (2011) adalah faktor anak dan pekerjaan. Anak dapat mempengaruhi *well-being* ibu khususnya apabila ibu memiliki anak yang belum mandiri. Selain itu, pekerjaan dipandang sebagai alat bagi individu untuk mengembangkan potensinya. Kedua faktor tersebut menuntut ibu bekerja untuk mengoptimalkan dirinya sehingga tenaga dan pikiran yang diberikan oleh ibu yang bekerja terbagi menjadi dua dan hal ini memungkinkan terjadinya konflik peran.

mempengaruhi *well-being* menurut Hefferon dan Boniwell (2011) adalah faktor anak dan pekerjaan. Anak dapat mempengaruhi *well-being* ibu khususnya apabila ibu memiliki anak yang belum mandiri. Selain itu, pekerjaan dipandang sebagai alat bagi individu untuk mengembangkan potensinya. Kedua faktor tersebut menuntut ibu bekerja untuk mengoptimalkan dirinya sehingga tenaga dan pikiran yang diberikan oleh ibu yang bekerja terbagi menjadi dua dan hal ini memungkinkan terjadinya konflik peran.

Konflik peran adalah ketidaksesuaian yang terjadi antara tekanan dari pekerjaan dengan tekanan dari keluarga (Michel, Kotrba, Mitchelson, Clark, & Baltes, 2011). Konflik peran terbagi atas *Work-To-Family Conflict* (WFC) dan *Family-To-Work Conflict* (FWC; Haslam, Filus, Morawska, Sanders, & Fletcher, 2015). WFC menggambarkan sejauhmana peran individu dalam pekerjaannya berdampak negatif atau mengganggu peran individu dalam menjalankan tanggungjawab dan kewajibannya dalam keluarga. FWC merupakan kebalikan dari WFC, yakni sejauhmana peran individu dalam keluarga berdampak negatif atau mengganggu peran individu dalam bekerja (Haslam et al., 2015). Apabila kedua konsep ini diterapkan pada ibu bekerja, WFC dialami ibu ketika beban dan masalah pekerjaan mempengaruhi peran ibu dalam menjalankan tanggungjawab dan kewajibannya di rumah; sedangkan FWC dialami ketika tanggungjawab ibu di rumah seperti merawat anak dan mengurus rumah tangga mempengaruhi pekerjaannya di kantor. Konflik peran rentan terjadi selama masa pandemi mengingat bahwa ibu seringkali harus bekerja dari rumah dan pada saat yang sama, ibu harus mendampingi anak di rumah, termasuk saat anak harus menjalankan pembelajaran secara daring (sekolah dari rumah). Pada kesempatan yang lain, ketika ibu mendapat giliran untuk masuk kantor atau bekerja di luar rumah, ibu harus mencari pengganti

mempengaruhi *well-being* menurut Hefferon dan Boniwell (2011) adalah faktor anak dan pekerjaan. Anak dapat mempengaruhi *well-being* ibu khususnya apabila ibu memiliki anak yang belum mandiri. Selain itu, pekerjaan dipandang sebagai alat bagi individu untuk mengembangkan potensinya. Kedua faktor tersebut menuntut ibu bekerja untuk mengoptimalkan dirinya sehingga tenaga dan pikiran yang diberikan oleh ibu yang bekerja terbagi menjadi dua dan hal ini memungkinkan terjadinya konflik peran.

Konflik peran adalah ketidaksesuaian yang terjadi antara tekanan dari pekerjaan dengan tekanan dari keluarga (Michel, Kotrba, Mitchelson, Clark, & Baltes, 2011). Konflik peran terbagi atas *Work-To-Family Conflict* (WFC) dan *Family-To-Work Conflict* (FWC; Haslam, Filus, Morawska, Sanders, & Fletcher, 2015). WFC menggambarkan sejauhmana peran individu dalam pekerjaannya berdampak negatif atau mengganggu peran individu dalam menjalankan tanggungjawab dan kewajibannya dalam keluarga. FWC merupakan kebalikan dari WFC, yakni sejauhmana peran individu dalam keluarga berdampak negatif atau mengganggu peran individu dalam bekerja (Haslam et al., 2015). Apabila kedua konsep ini diterapkan pada ibu bekerja, WFC dialami ibu ketika beban dan masalah pekerjaan mempengaruhi peran ibu dalam menjalankan tanggungjawab dan kewajibannya di rumah; sedangkan FWC dialami ketika tanggungjawab ibu di rumah seperti merawat anak dan mengurus rumah tangga mempengaruhi pekerjaannya di kantor. Konflik peran rentan terjadi selama masa pandemi mengingat bahwa ibu seringkali harus bekerja dari rumah dan pada saat yang sama, ibu harus mendampingi anak di rumah, termasuk saat anak harus menjalankan pembelajaran secara daring (sekolah dari rumah). Pada kesempatan yang lain, ketika ibu mendapat giliran untuk masuk kantor atau bekerja di luar rumah, ibu harus mencari pengganti

mempengaruhi *well-being* menurut Hefferon dan Boniwell (2011) adalah faktor anak dan pekerjaan. Anak dapat mempengaruhi *well-being* ibu khususnya apabila ibu memiliki anak yang belum mandiri. Selain itu, pekerjaan dipandang sebagai alat bagi individu untuk mengembangkan potensinya. Kedua faktor tersebut menuntut ibu bekerja untuk mengoptimalkan dirinya sehingga tenaga dan pikiran yang diberikan oleh ibu yang bekerja terbagi menjadi dua dan hal ini memungkinkan terjadinya konflik peran.

Konflik peran adalah ketidaksesuaian yang terjadi antara tekanan dari pekerjaan dengan tekanan dari keluarga (Michel, Kotrba, Mitchelson, Clark, & Baltes, 2011). Konflik peran terbagi atas *Work-To-Family Conflict* (WFC) dan *Family-To-Work Conflict* (FWC; Haslam, Filus, Morawska, Sanders, & Fletcher, 2015). WFC menggambarkan sejauhmana peran individu dalam pekerjaannya berdampak negatif atau mengganggu peran individu dalam menjalankan tanggungjawab dan kewajibannya dalam keluarga. FWC merupakan kebalikan dari WFC, yakni sejauhmana peran individu dalam keluarga berdampak negatif atau mengganggu peran individu dalam bekerja (Haslam et al., 2015). Apabila kedua konsep ini diterapkan pada ibu bekerja, WFC dialami ibu ketika beban dan masalah pekerjaan mempengaruhi peran ibu dalam menjalankan tanggungjawab dan kewajibannya di rumah; sedangkan FWC dialami ketika tanggungjawab ibu di rumah seperti merawat anak dan mengurus rumah tangga mempengaruhi pekerjaannya di kantor. Konflik peran rentan terjadi selama masa pandemi mengingat bahwa ibu seringkali harus bekerja dari rumah dan pada saat yang sama, ibu harus mendampingi anak di rumah, termasuk saat anak harus menjalankan pembelajaran secara daring (sekolah dari rumah). Pada kesempatan yang lain, ketika ibu mendapat giliran untuk masuk kantor atau bekerja di luar rumah, ibu harus mencari pengganti

dirinya yang bisa mendampingi dan menemani anak di rumah.

Dilema yang dialami ibu bekerja ini juga kerap terjadi sebelum masa pandemi. Pada kondisi di mana ibu harus bekerja di luar rumah, ibu mempercayakan perawatan dan pengasuhan anaknya yang berusia dini kepada kakek nenek dan/atau pembantu rumah tangga (Sumargi, Sofronoff, & Morawska, 2015). Namun pengasuhan yang berbeda antara orangtua dengan pihak lain ternyata dapat berdampak pada perilaku anak. Penelitian oleh Andriano dan Sumargi (2019) menunjukkan konsistensi pengasuhan antara ibu dengan pihak ketiga, dalam hal ini kakek nenek, menentukan tingkat perilaku bermasalah anak. Pola pengasuhan yang berbeda dan yang tidak efektif antara ibu dengan kakek nenek menimbulkan dampak berupa meningkatnya masalah-masalah perilaku dan emosi pada anak. Sekali lagi, menyadari hal ini, ibu bekerja dapat merasa terbebani. Peran ibu dibutuhkan oleh anak usia dini agar tugas-tugas perkembangan anak dapat tercapai dengan baik. Menjalani dua peran bukanlah hal yang mudah bagi ibu bekerja karena hal ini akan menguras banyak energi sehingga menciptakan konflik yang menghasilkan stress dan kecemasan. Semakin banyak peran yang dijalani individu yang dalam hal ini adalah ibu, semakin besar kemungkinan ia mengalami konflik peran yang berakibat negatif pada kesejahteraan dan kinerjanya (Obrenovic, Jianguo, Khudaykulov, & Khan, 2020).

Menurut Dizaho, Salleh, dan Abdullah (2016), konflik keluarga-ke-pekerjaan (FWC) atau konflik pekerjaan-ke-keluarga (WFC) yang tinggi dapat menciptakan masalah-masalah emosional, mental, dan kognitif, yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis, kinerja profesional dan kualitas hidup. Ibu bekerja seringkali merasa kelelahan dan menunjukkan rasa bersalah karena adanya persaingan atau konflik dari dalam dirinya maupun dengan lingkungan sekitar

(Tripathi et al., 2016). Adanya persaingan dari dalam diri maupun dengan lingkungan sekitar bisa mempengaruhi kesejahteraan ibu bekerja, membuat ibu rentan terhadap stres dan depresi. Padahal semestinya dengan bekerja, ibu dapat mengembangkan potensinya dan menjadi mandiri secara ekonomi, namun adanya konflik peran justru menimbulkan emosi-emosi negatif yang mengurangi kebahagiaan dan kepuasan hidupnya (Matysiak, Mencarini, & Vignoli, 2016).

Lumbangaol dan Ratnaningsih (2020) melakukan penelitian pada 63 karyawan wartawati radio di Jawa Tengah dan Yogyakarta dengan hasil adanya hubungan negatif antara konflik peran dengan kesejahteraan psikologis, semakin rendah konflik pekerjaan-keluarga yang dialami, ibu, maka semakin tinggi kesejahteraan psikologis ibu, dan sebaliknya, semakin tinggi konflik pekerjaan-keluarga, maka semakin rendah kesejahteraan psikologis ibu. Lebih jauh, berdasarkan hasil meta analisis. Amstad, Meier, Fasel, Elfering, dan Semmer (2011) menemukan bahwa *Work Interference with Family (WIF) conflict* lebih berdampak pada *work-related outcomes* seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, performansi dan stres kerja. Sedangkan *Family Interference with Work (FIW) conflict* lebih berdampak pada *family-related outcomes* seperti kepuasan pernikahan, kepuasan keluarga, dan stres dalam keluarga. Baik WIF maupun FIW, keduanya berasosiasi dengan kesejahteraan secara umum seperti kepuasan hidup, kesehatan fisik, ketegangan psikologis dan depresi.

Mengingat kondisi pandemi COVID-19 yang terjadi pada saat ini berbeda dengan kondisi pada penelitian-penelitian sebelumnya di mana ibu memiliki fleksibilitas waktu untuk bekerja dari rumah, peneliti ingin melihat ada tidaknya hubungan antara konflik peran, baik itu konflik pekerjaan ke keluarga maupun konflik keluarga ke pekerjaan, dengan *well-being* pada ibu bekerja yang memiliki anak

usia dini. Berdasarkan hasil-hasil penelitian sebelumnya hipotesis penelitian

dirumuskan sebagai berikut: (1) ada

hubungan antara konflik peran pekerjaan ke keluarga (WFC) dengan *well-being* ibu bekerja; dan (2) ada hubungan antara konflik peran keluarga ke pekerjaan (FWC) dengan *well-being* ibu bekerja.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan uji korelasional, yaitu menguji antara variabel konflik peran dengan variabel *well-being*. Populasi penelitian ini adalah ibu bekerja yang melaporkan bahwa ia memiliki pekerjaan tetap di kantor (*full-time*, bukan kerja kontrak atau sambilan), memiliki anak yang berusia 2-6 tahun (usia dini), dan berdomisili di Surabaya.

Teknik sampling yang digunakan adalah insidental, yakni menyebarkan kuesioner kepada siapa saja yang memenuhi kriteria partisipan penelitian dan bersedia secara sukarela untuk terlibat dalam penelitian. Kuesioner disebarkan secara *online* melalui media sosial atau *direct message* kepada kenalan peneliti. Karena penelitian ini dilakukan pada awal masa pandemi, di mana semua pihak masih berusaha menyesuaikan diri dengan pembatasan fisik dan sosial (PSBB), dan mengandalkan aktivitas secara daring, keikutsertaan orangtua dalam penelitian ini relatif terbatas.

Tabel 1 menunjukkan data demografis dari 44 orang ibu bekerja yang menjadi responden penelitian. Dari tabel 1 terlihat bahwa kebanyakan ibu bekerja berusia 32-36 tahun (36%) dan 27-31 tahun (27%). Mayoritas memiliki latar belakang pendidikan diploma atau S1 (75%), bekerja sebagai karyawan (71%), dan memiliki jam kerja 40-44 jam/minggu (59,09%). Sebagian besar partisipan memiliki anak

berusia 3 tahun (29,55%) dan 6 tahun (25%).

Tabel 1.
 Karakteristik Demografis Partisipan

Karakteristik	Kategori	n	%
Usia ibu	22-26 tahun	4	9,09
	27-32 tahun	13	27,27
	32-36 tahun	16	36,36
	37-41 tahun	9	20,46
	Di atas 41 tahun	3	6,82
Pendidikan terakhir	SMA	5	11,36
	D3/S1	33	75
	S2/S3	6	13,64
	Pengajar	8	18,18
Jenis pekerjaan	Karyawan	31	70,46
	Tenaga Kesehatan	5	11,36
Jam kerja/minggu	35-39 jam	6	13,64
	40-44 jam	26	59,09
	45-49 jam	8	18,18
	Di atas 50 jam	4	9,09
Usia anak	2 tahun	6	13,64
	3 tahun	13	29,55
	4 tahun	5	11,36
	5 tahun	9	20,45
	6 tahun	11	25,00

Kuesioner dibuat dalam bentuk *Google Form*. Tautannya disebarkan melalui media sosial dan *WhatsApp* dengan sasaran ibu bekerja yang sesuai dengan kriteria penelitian. Variabel *well-being* diungkap dengan menggunakan skala *Pemberton Happiness Index* (PHI) dari Hervas dan Vazquez (2013) yang diadaptasi oleh Sumargi dan Kristi (2017). Skala PHI terdiri dari 21 aitem yang terbagi ke dalam dua aspek yaitu *remembered well-being* (11 pernyataan dengan skor 0 yang artinya *Sangat Tidak Setuju* hingga 10 yang artinya *Sangat Setuju*) dan *experienced well-being* (10 pernyataan dengan skor 0 dan 1, yang artinya *tidak* dan *ya* memiliki pengalaman positif/negatif). Pada penelitian sebelumnya, skala PHI menunjukkan validitas konkuren dan reliabilitas yang baik karena korelasinya yang positif dan cukup tinggi dengan skala *subjective* dan *psychological well-being* (berkisar antara 0,66-0,80), dan memiliki koefisien reliabilitas yang baik, yakni 0,93 (Hervas &

Vazquez, 2013). Pada penelitian ini, nilai korelasi aitem-total berkisar antara 0,37 – 0,85 dengan koefisien *Alpha Cronbach* sebesar 0,93 yang artinya sangat baik.

Sementara itu, variabel konflik peran diungkap dengan menggunakan skala *Work-Family Conflict Scale* (WAFCS) milik Haslam et al. (2015) yang telah diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia dengan metode *forward* dan *backward translation* dari Brislin (1970). Skala konflik peran terbagi menjadi dua yaitu *Work-to-Family Conflict* (WFC) dan *Family-to-Work Conflict* (FWC) yang masing-masing terdiri dari 5 pernyataan dengan rentang pilihan jawaban 1 (*Teramat Tidak Setuju*) hingga 7 (*Teramat Setuju*). Skala WFC mengukur sejauhmana pekerjaan memberikan dampak negatif pada kehidupan keluarga, sedangkan skala FWC mengukur sejauhmana keterikatan dalam keluarga berdampak negatif pada pekerjaan (Haslam et al., 2015). Pada penelitian sebelumnya, WAFCS memenuhi validitas konstruk dengan jumlah aitem yang valid sebanyak 10 aitem dan terdiri atas dua faktor, yakni WFC dengan nilai muatan faktor sebesar 0,56-0,89 dan koefisien reliabilitas sebesar 0,91; serta FWC dengan nilai muatan faktor sebesar 0,65-0,92 dan koefisien reliabilitas sebesar 0,91. Pada penelitian ini, rentang korelasi aitem-total untuk skala WFC adalah 0,54-0,85 dan rentang korelasi aitem-total untuk skala FWC adalah 0,72-0,85 dengan koefisien *Alpha Cronbach* yang baik untuk kedua skala, yakni 0,91 untuk skala FWC dan 0,87 untuk skala WFC.

Sebelum melakukan uji hipotesis dengan teknik korelasi, peneliti melakukan uji asumsi statistik parametrik terlebih dahulu (uji normalitas dan uji linieritas). Apabila uji asumsi tidak terpenuhi maka uji hipotesis dalam penelitian dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi non-parametrik, yakni *Kendall's tau-b*. Pengolahan data dijalankan dengan bantuan program *SPSS for Windows*.

HASIL DAN DISKUSI

Sebelum melakukan uji hipotesis untuk melihat hubungan antara konflik peran pekerjaan ke keluarga (WFC) dengan *well-being* ibu bekerja dan hubungan antara konflik peran keluarga ke pekerjaan (FWC) dengan *well-being* ibu bekerja, digambarkan terlebih dahulu data dari variabel penelitian seperti yang tercantum pada Tabel 2, dan tabulasi silang antar variabel penelitian pada Tabel 3 dan 4.

Tabel 2.
 Deskripsi Data Variabel Penelitian

Variabel	Rentang skor skala	Skor		Mean	SD
		Maksimum	Minimum		
Konflik pekerjaan ke keluarga (WFC)	5-35	5	31	14,25	6,68
Konflik keluarga ke pekerjaan (FWC)	5-35	5	31	10,59	6,40
<i>Well-being</i>	0-10	2	9	7,55	1,27

Berdasarkan hasil yang tertera pada Tabel 2, tampak bahwa nilai rata-rata (*Mean*) WFC maupun FWC dari partisipan penelitian berada di bawah nilai tengah skala, sementara itu skor rata-rata (*Mean*) *well-being* berada di atas nilai tengah skala. Hal ini menandakan bahwa sebagian besar partisipan tidak begitu sering mengalami konflik peran dan terlihat memiliki *well-being* yang relatif baik. Kondisi ini juga terlihat pada Tabel 3 dan 4 (kolom Total) yang menunjukkan bahwa mayoritas partisipan memiliki tingkat konflik peran yang sangat rendah dan rendah (72,73% untuk WFC dan 86,36% untuk FWC), sementara itu kondisi *well-being* mayoritas partisipan cenderung baik dan sangat baik (93,92%).

Tabel 3.
 Tabulasi Silang antara Konflik Peran
 Pekerjaan ke Keluarga (WFC) dengan
Well-Being

WFC	<i>Well-Being</i>											
	Sangat Kurang		Kurang		Cukup		Baik		Sangat Baik		Total	
	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Sangat Rendah	0	0	1	2,27	0	0	2	4,55	16	36,36	19	43,18
Rendah	0	0	0	0	1	2,27	6	13,64	6	13,64	13	29,55
Sedang	0	0	0	0	0	0	2	4,55	5	11,36	7	15,91
Tinggi	0	0	0	0	0	0	2	4,55	2	4,55	4	9,09
Sangat Tinggi	0	0	0	0	1	2,27	0	0	0	0	1	2,27
Total	0	0	1	2,27	2	4,54	12	27,29	29	65,91	44	100

Tabel 4.
 Tabulasi Silang antara Konflik Peran
 Keluarga ke Pekerjaan (FWC) dengan
Well-Being

FWC	<i>Well-Being</i>											
	Sangat Kurang		Kurang		Cukup		Baik		Sangat Baik		Total	
	F	%	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Sangat Rendah	0	0	0	0	0	0	7	15,91	24	54,55	31	70,45
Rendah	0	0	0	0	0	0	4	9,09	3	6,82	7	15,91
Sedang	0	0	0	0	2	4,55	0	0	2	4,55	4	9,09
Tinggi	0	0	1	2,27	0	0	0	0	0	0	1	2,27
Sangat Tinggi	0	0	0	0	0	0	1	2,27	0	0	1	2,27
Total	0	0	1	2,27	2	4,55	12	27,27	29	65,92	44	100

Tabel 3 menunjukkan sebaran data dari konflik peran WFC terhadap *well-being* berdasarkan lima kategori. Mayoritas partisipan mengalami konflik peran WFC sangat rendah dan rendah dengan kondisi *well-being* yang sangat baik (36,36%) dan baik (13,64%). Namun terdapat pengecualian pada 2 orang partisipan yang menunjukkan *well-being* yang kurang (2,27%) dan cukup baik (2,27%) meskipun tingkat konflik peran WFC yang

dialaminya cenderung sangat rendah dan rendah. Sementara itu, terdapat 4 orang partisipan yang mengalami tingkat konflik peran WFC yang tinggi namun mereka memiliki *well-being* yang cenderung baik (4,55%) bahkan sangat baik (4,55%) dan 1 orang partisipan dengan tingkat konflik peran WFC yang sangat tinggi dengan kondisi *well-being* yang cukup baik (2,27%). Pola yang muncul pada tabel 3 ini menyiratkan hubungan antara konflik peran WFC dengan *well-being* kurang begitu terlihat.

Pada tabel 4, kecenderungan yang terjadi adalah mayoritas partisipan dengan konflik peran FWC yang sangat rendah menunjukkan kondisi *well-being* yang sangat baik. Demikian pula untuk konflik peran FWC rendah, kondisi *well-being* sebagian besar partisipan pada kategori tersebut cenderung baik (9,09%). Sementara itu, untuk tingkatan konflik peran FWC yang tinggi, terdapat 1 orang partisipan yang menyatakan kondisi *well-being*-nya kurang baik (2,27%) dan hanya 1 orang partisipan yang melaporkan mengalami tingkat konflik peran FWC yang sangat tinggi dengan kondisi *well-being* yang baik (2,27%). Pola yang muncul pada tabel 4 ini cenderung konsisten dengan hipotesis penelitian yang menduga adanya keterkaitan positif antara konflik peran FWC dengan *well-being* ibu bekerja.

Sebagai persyaratan untuk menggunakan statistik parametrik, dilakukan beberapa uji asumsi pada data penelitian. Hasil uji normalitas untuk variabel *well-being* menunjukkan nilai statistik *Shapiro Wilk* sebesar 0,74 dengan nilai p sebesar 0,00 ($p < 0,05$) yang artinya variabel *well-being* tidak memenuhi uji asumsi normalitas. Sementara itu, hasil uji normalitas untuk variabel konflik peran menunjukkan nilai statistik *Shapiro Wilk* sebesar 0,82 ($p = 0,00$; $p < 0,05$) untuk FWC dan sebesar 0,94 ($p = 0,03$; $p < 0,05$) untuk WFC. Hal ini berarti bahwa variabel konflik peran, baik WFC maupun FWC, tidak memenuhi uji asumsi normalitas.

Uji linieritas antara variabel FWC dengan *well-being* menghasilkan nilai F sebesar 60,60 dengan nilai p sebesar 0,00 ($p < 0,05$) yang artinya hubungan antara kedua variabel bersifat linear. Namun, uji linearitas antara variabel WFC dengan *well-being* tidak terpenuhi, karena besarnya nilai F yang dihasilkan adalah 1,17 dengan nilai p sebesar 0,29 ($p > 0,05$).

Mengingat bahwa sebaran data tidak sepenuhnya normal dan hubungan antar variabel khususnya WFC dan *well-being* tidak linear, maka uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik statistik non-parametrik, yakni korelasi *Kendall's tau-b*.

Hasil korelasi antara WFC dengan *well-being* adalah sebesar -0,22, $p = 0,07$ ($p > 0,05$) dan korelasi antara FWC dengan *well-being* adalah -0,47 dengan nilai $p = 0,00$ ($p < 0,05$). Artinya, konflik peran WFC tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan *well-being* (hipotesis penelitian pertama ditolak), tetapi konflik peran FWC memiliki hubungan yang signifikan dengan *well-being* (hipotesis penelitian kedua diterima). Arah korelasi negatif menunjukkan bahwa semakin sering konflik peran terjadi, khususnya konflik keluarga ke pekerjaan, maka semakin kurang optimal *well-being* ibu bekerja, dan sebaliknya, semakin jarang konflik peran terjadi, khususnya konflik keluarga ke pekerjaan, maka semakin baik *well-being* ibu. Dengan demikian, hipotesis penelitian hanya terbukti untuk FWC (konflik keluarga ke pekerjaan).

Hubungan yang signifikan antara konflik peran FWC dengan *well-being* menandakan bahwa konflik peran sebagai akibat dari masalah rumah atau keluarga yang terbawa ke dalam pekerjaan dapat mempengaruhi *well-being* ibu bekerja. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan adanya hubungan negatif antara konflik peran dengan kesejahteraan psikologis pada ibu bekerja (Lumbangaol & Ratnaningsih, 2020). Penelitian lainnya juga menunjukkan bahwa konflik peran

FWC berpengaruh negatif terhadap kepuasan hidup dan komitmen afektif individu terhadap organisasi (Zhang, Griffeth, & Fried, 2012). Ketika FWC terjadi, ibu kurang bisa fokus dengan pekerjaan sehingga ibu tidak mampu memenuhi tuntutan pekerjaan yang berimbang pada kinerja yang menurun. Kondisi ini bisa jadi membuat ibu merasa tidak puas dengan dirinya dan mengalami emosi-emosi negatif, dan bahkan berpikir untuk keluar dari pekerjaan (Zhang et al., 2012). Studi metanalisis juga menunjukkan bahwa kondisi FWC dapat mempengaruhi kesejahteraan individu secara umum seperti menurunkan kepuasan hidupnya, kesehatan mental, bahkan kesehatan fisiknya (Amstad et al., 2011). Selain itu, kondisi ini juga mempengaruhi situasi dalam keluarga, khususnya kepuasan keluarga dan pernikahan. Sebaliknya, dukungan yang positif dari keluarga mengurangi terjadinya FWC dan hal ini berdampak baik bagi individu, yakni membuatnya mampu menyeimbangkan dunia pekerjaan dengan keluarga (*work-life balance*) dan menimbulkan perasaan puas terhadap kehidupan keluarganya (Pattusamy & Jacob, 2017).

Hasil penelitian ini juga memperlihatkan bahwa konflik peran WFC tidak berhubungan signifikan dengan *well-being* pada ibu bekerja. Hal ini berarti bahwa konflik pekerjaan ke keluarga tidak selalu mendatangkan dampak negatif pada kesejahteraan ibu. Mungkin saja hal ini disebabkan karena fokus perhatian ibu pada awal masa pandemi Covid-19 lebih banyak tertuju pada masalah-masalah keseharian di rumah dibandingkan dengan masalah-masalah di kantor. Pandemi Covid-19 telah mengubah rutinitas ibu bekerja yang semula waktunya lebih banyak di luar rumah menjadi lebih sering berada di rumah. Hal ini sesuai dengan pernyataan dari salah satu partisipan penelitian bahwa ia lebih jarang meninggalkan rumah untuk bekerja di kantor dan lebih banyak meluangkan waktunya untuk mendampingi

anak di rumah (komunikasi personal, 5 Desember 2020), khususnya selama anak mendapat pembelajaran daring dari sekolah. Di satu sisi, hal ini menguntungkan karena ibu dapat lebih dekat dengan anak, namun di sisi lain, tuntutan menjadi guru selama anak menjalankan pembelajaran daring dari rumah (Liutan 6.com, 2020) bukanlah suatu hal yang mudah karena menguras energi dan menguji kesabaran ibu (Cahayanengdian & Sugito, 2021). Dengan demikian, merupakan hal yang wajar apabila konflik peran FWC lebih berdampak pada kesejahteraan ibu dibandingkan dengan konflik peran WFC. Penjelasan ini perlu diuji lebih jauh pada penelitian selanjutnya dengan melibatkan lebih banyak partisipan yang mengalami konflik peran.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara konflik peran FWC, dengan *well-being* pada ibu bekerja. Semakin jarang konflik rumah ke pekerjaan, maka semakin baik *well-being* ibu bekerja, demikian pula sebaliknya, semakin sering konflik peran ini terjadi, maka semakin kurang optimal *well-being* ibu bekerja. Penelitian ini juga menyimpulkan bahwa hubungan antara konflik peran WFC dengan *well-being* tidak signifikan. Artinya, konflik pekerjaan ke keluarga tidak selalu berdampak negatif pada kesejahteraan ibu. Hal ini mungkin disebabkan karena pada masa pandemi Covid-19, perhatian utama ibu terletak pada masalah keluarga khususnya pendampingan anak usia dini selama di rumah, sehingga dibandingkan dengan masalah pekerjaan, ibu lebih rentan mengalami stres atau terganggu *well-being*-nya akibat konflik peran FWC ini.

Perlu dicatat pula bahwa penelitian ini tidak memperhitungkan faktor-faktor lain yang dapat meminimalisir dampak negatif

konflik peran, seperti relasi pernikahan, dukungan suami dan orang sekitar dalam pengasuhan anak. Menurut Hefferon dan Boniwell (2011), kondisi pernikahan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *well-being*. Relasi pernikahan yang harmonis dapat menjadi penentu baik buruknya *well-being* pada ibu bekerja. Selain itu, berdasarkan penelitian, kerjasama dengan pasangan dalam mengasuh anak terbukti mempengaruhi gaya pengasuhan ibu. Pengasuhan otoriter ibu menjadi berkurang dan hal ini diikuti oleh rendahnya permasalahan perilaku pada anak (Sumargi, Prasetyo, & Ardelia, 2020). Penelitian mengenai dukungan sosial suami dengan kesejahteraan psikologis ibu bekerja menunjukkan bahwa dukungan sosial suami memiliki peran yang signifikan dalam menentukan kesejahteraan psikologis ibu (Anandita, 2017). Penelitian berikutnya dapat menggali lebih jauh faktor-faktor ini dengan lebih mendalam.

Keterbatasan penelitian lainnya adalah sedikitnya jumlah partisipan yang terlibat dalam penelitian sehingga kondisi ini dapat mempengaruhi hasil dan kesimpulan penelitian. Dalam situasi pembatasan sosial dan fisik selama masa pandemi Covid 19 tidaklah mudah untuk meminta ibu bekerja mengisi kuesioner *online*. Peneliti juga tidak bisa memantau jalannya proses pengisian kuesioner karena tidak dapat bertemu secara langsung dengan para ibu yang menjadi partisipan penelitian.

Saran

Hasil penelitian ini membuka wawasan tentang keterkaitan antara konflik peran dengan *well-being* yang dialami oleh ibu bekerja khususnya pada masa pandemi COVID-19. Diharapkan pihak-pihak terkait, seperti keluarga, terutama suami, dan instansi di mana ibu bekerja, dapat memberikan dukungan agar dampak negatif dari konflik peran dapat dicegah ataupun segera diatasi. Keberadaan layanan konseling bagi ibu bekerja selama masa

pandemi COVID-19 mungkin juga dapat membantu ibu mengatasi masalah-masalahnya, khususnya FWC yang berdampak pada *well-being* ibu.

Penelitian selanjutnya dapat memperhitungkan faktor-faktor lain yang mempengaruhi *well-being* ibu bekerja, seperti dukungan keluarga, relasi pernikahan, kerjasama dengan pasangan (suami) dalam pengasuhan anak, serta manfaat dari layanan konseling bagi ibu bekerja. Akhirnya, peneliti selanjutnya juga dapat memikirkan strategi rekrutmen partisipan yang tepat agar dapat menjangkau lebih banyak lagi ibu bekerja untuk terlibat dalam penelitian khususnya di era pandemi Covid-19.

REFERENSI

- Amstad, F. T., Meier, L. L., Fasel, U., Elfering, A., & Semmer, N. K. (2011). A meta-analysis of work-family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross-domain versus matching-domain relations. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(2), 151–169. doi:10.1037/a0022170
- Anandita, W. (2017). *Hubungan antara dukungan sosial suami dan kesejahteraan psikologis pada ibu yang bekerja*. Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta, Indonesia. Retrieved from <https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/27935>
- Andriono, M. A., & Sumargi, A. M. (2019). Challenging behaviors in young children: The role of parenting consistency in a multigenerational family. *Anima, Indonesian Psychological Journal*, 34(2), 55–64. doi:10.24123/aipj.v34i2.2201

- Apsaryanthi, N. L. K., & Lestari, M. D. (2017). Perbedaan tingkat psychological well-being pada ibu rumah tangga dengan ibu bekerja di Kabupaten Gianyar. *Jurnal Psikologi Udayana*, 4(1), 110–118.
- Badan Pusat Statistik [BPS]. (2019). *Keadaan pekerja di Indonesia Februari 2019*. Jakarta, Indonesia: Badan Pusat Statistik. Retrieved from <https://www.bps.go.id/publication/2019/05/31/a96ce41f72e59d5dfb1cad9f/keadaan-angkatan-kerja-di-indonesia-februari-2019.html>
- Biswas-Diener, R. (2011). *Positive psychology as social change*. New York, USA: Springer Science.
- Brislin, R. W. (1970). Back-translation for cross-cultural research. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 1(3), 185–216. doi:10.1177/135910457000100301
- Cahayanengdian, A., & Sugito, S. (2021). Perilaku kekerasan ibu terhadap anak selama pandemi Covid 19. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 6(3), 1180–1189.
- Citra, M. E. A., & Arthani, N. L. G. Y. (2020). Peranan ibu sebagai pendamping belajar via daring bagi anak pada masa pandemi Covid-19. Dalam I. M. Tamba (Ed.), *Prosiding Webinar Nasional Universitas Mahasaraswati 2020: Peranan perempuan/ibu dalam pemberdayaan remaja di masa pandemi COVID-19* (pp. 71–79). Denpasar: Universitas Mahasaraswati Press.
- Dizaho, E. K., Salleh, R., & Abdullah, A. (2016). The impact of work-family conflict on working mothers' career development: A review of literature. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 10(11), 328–334.
- Haslam, D., Filus, A., Morawska, A., Sanders, M. R., & Fletcher, R. (2015). The Work–Family Conflict Scale (WAFCS): Development and initial validation of a self-report measure of work–family conflict for use with parents. *Child Psychiatry & Human Development*, 46(3), 346–357. doi:10.1007/s10578-014-0476-0
- Hefferon, K., & Boniwell, I. (2011). *Positive psychology: Theory, research and applications*. New York, USA: McGraw-Hill Education.
- Hervas, G., & Vazquez, C. (2013). Construction and validation of a measure of integrative well-being in seven languages: The Pemberton Happiness Index. *Health and Quality of Life Outcomes*, 11(66), 1–13. doi:10.1186/1477-7525-11-66
- Liputan6.com (2020, August 10). Pentingnya peran orangtua dalam mendampingi anak belajar di rumah. *Liputan 6*. Retrieved from <https://www.liputan6.com/lifestyle/read/4325568/pentingnya-peran-orangtua-dalam-mendampingi-anak-belajar-di-rumah>.
- Lumbangaol, E. E., & Ratnaningsih, I. Z. (2020). Hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga dan kesejahteraan psikologis pada wartawati radio. *Jurnal Empati*, 7(1), 221–226.
- Matysiak, A., Mencarini, L., & Vignoli, D. (2016). Work–family conflict moderates the relationship between childbearing and subjective well-being. *European Journal of Population*, 32(3), 355–379. doi:10.1007/s10680-016-9390-4

- Michel, J. S., Kotrba, L. M., Mitchelson, J. K., Clark, M. A., & Baltes, B. B. (2011). Antecedents of work–family conflict: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior*, 32(5), 689–725. doi:10.1002/job.695
- Nurita, D. (2021). Ini perbedaan pembatasan kegiatan antara PPKM dengan PSBB. Diunduh dari <https://nasional.tempo.co/read/1421199/ini-perbedaan-pembatasan-kegiatan-antara-ppkm-dengan-psbb>
- Obrenovic, B., Jianguo, D., Khudaykulov, A., & Khan, M. A. S. (2020). Work-family conflict impact on psychological safety and psychological well-being: A job performance model. *Frontiers in Psychology*, 475, 1–18. doi:10.3389/fpsyg.2020.00475
- Pattusamy, M., & Jacob, J. (2017). The mediating role of family-to-work conflict and work-family balance in the relationship between family support and family satisfaction: A three path mediation approach. *Current Psychology*, 36(4), 812–822. doi:10.1007/s12144-016-9470-y
- Rahmawati, A. (2016). Harmoni dalam keluarga perempuan karir: Upaya mewujudkan kesetaraan dan keadilan gender dalam keluarga. *Palastren, Jurnal Studi Gender*, 8(1), 1–34.
- Ryff, C. D. (2014). Psychological well-being revisited: Advances in the science and practice of eudaimonia. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 83(1), 10–28. doi:10.1159/000353263
- Santrock, J. W. (2013). *Life-span development* (Fourteenth). New York, USA: McGraw-Hill Companies.
- Sari, D. A., Mutmainah, R. N., Yulianingsih, I., Tarihoran, T. A., & Bahfen, M. (2020). Kesiapan ibu bermain bersama anak selama pandemi Covid-19, di rumah saja. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 5(1), 475–489.
- Sumargi, A., & Kristi, A. N. (2017). Well-being orang tua, pengasuhan otoritatif, dan perilaku bermasalah pada remaja. *Jurnal Psikologi UGM*, 44(3), 185–197. doi: 10.22146/jpsi.25381
- Sumargi, A., Sofronoff, K., & Morawska, A. (2015). Understanding parenting practices and parents' views of parenting programs: A survey among Indonesian parents residing in Indonesia and Australia. *Journal of Child and Family Studies*, 24(1), 141–160. doi:10.1007/s10826-013
- Tay, L., & Diener, E. (2011). Needs and subjective well-being around the world. *Journal of Personality and Social Psychology*, 101(2), 354–365. doi:10.1037/a0023779
- Tripathi, V., Shukla, S. M., & Randev, K. (2016). Determinant of work life balance of working mothers. *Management*, 12(2), 14–27. doi:10.21844/mijia.v12i02.6969
- Wulandari, B., Sholihah, K. U., Nabila, T., & Kaloeti, D. V. S. (2021). *Subjective well-being in working mothers during the COVID-19 pandemic: A systematic literature review*. In N. H. Ansyah, R. D. D. S. Indriani, D. Nastiti, L. I. Mariyati, Hazim, Z. N. Fahmawati, F.A. Paryonti, & M. D. K. Wardana (Eds.), *Proceeding of Inter-Islamic University Conference on Psychology* (Vol. 1, pp. 1–9). Sidoarjo, Indonesia: Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.
- Zhang, M., Griffeth, R. W., & Fried, D. D. (2012). Work-family conflict and

individual consequences. *Journal of Managerial Psychology*, 27(7), 696–713.
doi:10.1108/02683941211259520